



Propuesta: La Fuerza del Equipo

TEAM COACHING



Propuesta Técnica



Nuestra Propuesta: Team Coaching: La Fuerza del Equipo

Presentación

- Nuestra propuesta es realizar un programa con una serie de actividades que permitan conseguir, de una manera participativa, los objetivos definidos por el Manager del Área, incluyendo distintas dinámicas indoor con un formato de actividad de Team Coaching,
- El resultado de la actividad son una serie de recetas y planes de acción cuyos objetivos sean conseguir lo que denominamos las “Cuatro Vitaminas C” claves del equipo:
 - Confianza; es la clave de las relaciones entre las personas y permite la mejora de la sintonía, la delegación y la cohesión
 - Comunicación: permite mejorar la fluidez en la comunicación así como las fórmulas para comunicarse de manera más eficiente y eficaz
 - Coordinación, establece las reglas del juego y las prácticas que nos permiten ser más eficientes en la gestión de todos nuestros recursos.
 - Cooperación, incluye la proactividad y la capacidad de abordar problemas



¿Qué es el Team Coaching?

Presentación

- Se trata de un modelo desarrollo y entrenamiento de equipos naturales cuyos objetivos son:
- Fortalecer la cohesión del equipo por medio de actitudes orientadas a mejorar el sentimiento de equipo, buscando nuestras metas comunes y trabajando el conocimiento personal de cada uno de los miembros del equipo.
- Mejorar la eficiencia del equipo basado tanto en la mejora de la comunicación y la confianza como en la organización y desarrollo de las propias reglas del juego
- Para ello el proceso incluye una serie de dinámicas de trabajo en equipo que permiten extraer una serie de conclusiones, recetas y planes de acción que nos permitan mejorar la cohesión y la eficiencia.
- A su vez, todo el proceso está dinamizado y facilitado por un consultor experto en equipos (team - coach) que proporciona un feedback directo tanto a los miembros del equipo a nivel personal y grupal de tal manera que mejoren sus capacidades de comunicación y coordinación.



Aspectos Prácticos

Presentación

-  Participantes: preferiblemente grupos naturales de trabajo
-  Organización: dos jornadas de trabajo de 8 horas (total: 16 horas)



Módulo	Contenidos
PRESENTACIÓN	1. Bienvenida 2. Presentación del programa 3. Presentación de los Participantes incluyendo feedback aspectos clave de influencia
LOS FUNDAMENTOS	4. Las bases de la confianza 5. El Modelo Arcobaleno 6. LEGOLAND 7. Aplicaciones a nuestro equipo
LA EFICIENCIA DEL EQUIPO	8. TALENTO SA 9. Las Reglas del Juego 10. Aplicaciones a nuestro equipo
NUESTRO PLAN DE TRABAJO	11. Presentación del Plan de Trabajo
NUESTROS COMPROMISOS	12. Compromisos como equipo 13. Entrega de Diplomas de Equipo





1. Arcobaleno



¿Qué es el Modelo Arcobaleno?

- Se trata de un modelo muy sencillo de análisis de estilos de personalidad que permite conocer cual es nuestro estilo de comportamiento y reacción en situaciones tanto laborales como personales.
- Se basa en el modelo de los tipos psicológicos de Karl Jung (y desarrollado por el psicólogo norteamericano Willam Moulton).
- Se trata de un modelo extraordinariamente testado y que describe de forma sencilla nuestro estilo de personalidad, en función de dos factores clave: los emocionales (extrovertido – introvertido) y los racionales (emotivo – pensativo).
- El resultado de combinar estos dos factores son cuatro estilos de personalidad, descritos de forma original con las siglas de DISC (Dominance, Inducement, Submission y Compliance) y que con el modelo Arcobaleno se describen en cuatro colores: Rojo, Azul, Verde y Naranja.
- Estos cuatro colores son presentados más como energías que como estilos estáticos. Al final las personas tenemos algo de los cuatro colores, lo importante es saber y cual de ellos es predominante en nuestro contexto del día a día

¿Por qué el Modelo Arcobaleno? (1)

El modelo Arcobaleno, respecto a otras soluciones semejantes en el mercado, propone una serie de diferencias importantes:

- **Sencillez de diagnóstico.** Para realizar el diagnóstico realizamos un test de “elecciones” de un máximo de 12 ítems, por lo que se realiza en menos de 12 minutos.
- **Sencillez de corrección.** El test se corrige por los propios participantes, proporcionándoles una hoja de análisis e interpretación, de tal forma que todos salen del curso con su gráfica Arcobaleno.
- **Sencillez de asimilación por parte de los participantes.** El modelo es tan sencillo e intuitivo que no necesita explicaciones teóricas o psicológicas complejas. Antes al contrario, los dos polos sobre los que se asienta el modelo son tan tremendamente intuitivos que nuestra experiencia nos dice que un 95% de los participantes lo capta de manera sencilla e intuitiva. Además, el modelo de colores permite una identificación “clave” mucho más rica que las definiciones conceptuales (dominante, influyente, sumiso, controlador)

¿Por qué el Modelo Arcobaleno? (2)

-  **Es contextual.** Uno de los comentarios típicos cuando se trabaja este modelo, es que los participantes siempre expresan que el modelo y el diagnóstico “dependerá” de la situación, contexto o estado de ánimo de los participantes. Y no tienen falta de razón. Uno de los problemas de todos estos modelos es mantenerlo o explicarlo de forma estática. Arcobaleno incluye un modelo denominado “Relación Contextual” donde se explica de forma sencilla como los demás estilos influyen en nuestros cambios y reacciones.
-  **Práctico.** El modelo Arcobaleno no incluye solamente un diagnóstico y explicaciones, sino que incluye una serie de prácticas y dinámicas (de team building, comunicación y ventas) que permite extraer una serie de recetas muy sencillas que nos permitan obtener los mejores resultados en nuestra interacción con los demás
-  **Crea “cultura” de “colores”.** En las organizaciones y grupos con las que ya hemos trabajado, es normal que los participantes comiencen a integrar la “cultura Arcobaleno” entre ellos, mejorando la comunicación, la empatía y las relaciones de equipo o en el caso de comerciales, la preparación de la visita y la comunicación en el proceso de ventas.
-  **Dinámico y basado en la experiencia.** El modelo Arcobaleno no es un modelo estático, sino que evoluciona con la experiencia de nuestra impartición. Es importante considerar que está basado en la psicología y está explicado con rigor.

¿Cuáles son sus beneficios?

Los beneficios tanto del modelo como de la herramienta son los siguientes:

-  **Mejora de la comunicación.** El hecho de conocernos a nosotros mismos y conocer a los demás nos permite conocer cuales son aquellos aspectos clave que es necesario tener en cuenta para comunicarnos mejor con los otros estilos.
-  **Mejora del trabajo en equipo.** Cada color tiene una serie de peculiaridades a la hora de trabajar en con los demás. Por ejemplo, el azul es sistemático y ordenado, el verde conciliador y leal, el amarillo creativo e impulsor y el rojo eficaz y orientado a los resultados. Cada uno puede aportar algo clave e importante para la consecución de los objetivos. Lo importante es ser capaz de potenciar los puntos fuertes del compañero y gestionar nuestras diferencias. El hecho de que cada uno se conoce, también permite “entender” cuales son las reacciones de los demás ante nuestros estilos.
-  **Atención al cliente.** Los clientes,, en función de la interacción que realizan con nosotros utilizan alguna de las energías cromáticas para conseguir sus objetivos. El Modelo Arcobaleno analiza el tándem “Estilo – Situación” para saber cual es la forma más adecuada para gestionarlos.
-  **Relación comercial.** Los clientes, en función de nuestras necesidades, roles o predisposición a la compra utilizamos las energías cromáticas para mejorar la gestión de nuestra acción de compra o de no-compra. El modelo Arcobaleno estudia las conductas clave del cliente en cada situación y propone una serie de recetas prácticas para poder gestionar la relación comercial con éxito.



2. Legoland



Legoland

Actividades

- Se trata de una actividad de Team Building que se realiza con fichas de LEGO
- Los participantes se dividen en equipos de trabajo y tienen como objetivo realizar una serie de construcciones en un tiempo determinado. Pero para ello tiene que seguir una serie de reglas del juego, como por ejemplo, cada participante tiene un color y no se pueden “tocar” los colores del otro
- El “tipo de construcción” y el diseño tiene que ser decidido por el equipo, por lo que todos participan en función de las piezas asignadas a cada uno.
- La actividad incluye algunos conflictos implícitos que tienen que ser superados por los participantes.





3. Talento SA



¿Qué es Talento SA?

- Se trata de una actividad indoor que propone que los participantes del programa forman parte de una gran empresa arraigada en Suiza cuya misión es la resolución de grandes enigmas de la ciencia y la historia.
- La premisa es que los participantes han sido elegidos para Talento S.A. gracias a su gran nivel de inteligencia y capacidad para planificar y organizar adecuadamente su trabajo.
- Por tanto, la actividad consiste en resolver enigmas y distintos tipos de problemas y pruebas de lógica, matemáticas e historia.
- Para ello, los participantes se dividen en grupos a los que se les asigna un número de tareas para que las resuelvan en un tiempo determinado.
- Las tareas son de tres tipos:
 - Tareas Individuales: tienen que ser resueltas por cada participante aunque para ello puede pedir ayuda o asesoramiento, pero nunca pueden ser “realizadas” por otro compañero.
 - Tareas en Grupo: para resolverlas es necesario la colaboración de todos los miembros del grupo, por tanto hace falta coordinarse y organizarse adecuadamente.
 - Tareas Delegables: tienen que organizarse para que parte o un porcentaje importante de la tarea sea delegada a otro compañero (incluso de otro equipo).

¿Qué es Talento SA?

- En Talento se paga en función de las tareas que termina cada participante, de tal forma, que cada tarea vale un determinado número de puntos; cuantos más puntos se consiguen, más dinero se gana.
- Durante el tiempo que dura la actividad aparecen nuevas tareas , lo que exige de los participantes una reorganización de actividades y de prioridades.
- En Talento existen tres grandes departamentos: comercial, producción y técnico. Durante la actividad los participantes pasan por cada una de los departamentos donde el tipo de planificación, organización y situaciones imprevistas son distintas.

Objetivos de la Actividad

- Para resolver las tareas tienen que hacer una serie de actividades imprescindibles, por esa razón se repasan los aspectos claves de la planificación personal y de equipo consiguiendo los siguientes objetivos:
- Organización del trabajo en el equipo de trabajo. El número de tareas es tanto y tan variado que se necesita una estrategia de organización y planificación muy clara para que ellos no tengan sensación de desorden y caos. Además, el hecho de que cada tarea valga un determinado número de puntos, marca, o debería marcar, las prioridades del equipo.
- Importancia de la Cooperación: la cooperación y espíritu de trabajo en equipo es clave. Uno de los principales frutos de esta actividad es la importancia de la gestión del tiempo en el equipo de trabajo, considerando la importancia de unas reglas del juego que nos hagan aprovechar a todos el recurso más importante del que disponemos: nuestro tiempo.
- Planificación: muchas tareas se extienden en el tiempo, marcan hitos y dependen de otros sucesos y recursos para su realización, por lo que es imprescindible desarrollar prácticas de planificación.
- Gestión de imprevistos: los imprevistos son claves en esta actividad. Al principio son imprevistos “sorpresa”, pero a medida que la actividad se ve desarrollando, ya se puede comenzar una serie de prácticas que minimicen su impacto negativo.
- Gestión de ineficiencias: las ineficiencias y sus enemigos (desorden – sumideros – falta de concentración – imprevistos – impuntualidad - ...) son una constante en el desarrollo de la actividad, por lo que surgen entre los participantes reglas y mejores prácticas que les ayudan a combatirlos y gestionarlos adecuadamente.